Commission des droits de la personne du Québec

Rapport annuel 1984

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par
la Commission des droits de la personne du Québec

Cette édition a été produite par
la Direction générale
des publications gouvernementales

Dépôt légal — 4e trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-0903-1
ISSN 0703-1343

© Gouvernement du Québec

Monsieur Richard Guay,
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 68 de la Charte des droits et libertés de la personne, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport des activités de la Commission des droits de la personne pour l'année 1984.

Ce rapport couvre la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984. Pendant cette période, la présidence était assumée par madame Francine Fournier à laquelle j'ai succédé au début de cette année.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,

Jacques Lachapelle

Montréal, le 31 mars 1985

Maître Jacques Lachapelle
Commission des droits de la personne du Québec
360, rue Saint-Jacques Ouest
Montréal (Québec)

Monsieur le Président,

Afin de répondre aux prescriptions de la Charte, ce rapport annuel rend compte des activités de la Commission pour l'année 1984, au terme de laquelle s'est achevé mon mandat à titre de présidente.

Il me fait plaisir de vous transmettre ce rapport qui résume les grandes lignes des activités de la Commission au cours de cette année 1984.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Francine Fournier,

Montréal, le 25 mars 1985

Table des matières

Chapitre I
La Charte des droits et libertés de la personne et la Commission des droits de la personne 9

1. La Charte et les fonctions de la Commission 9
2. Les amendements apportés à la Charte 9

Chapitre II
La Commission et ses ressources 11

1. Les commissaires 11
2. La représentation de la Commission 11
3. Les avis, opinions et commentaires 13
4. L'enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal 14
5. Le plan d'organisation administrative 14
6. L'organigramme de la Commission des droits de la personne du Québec 15
7. Le personnel 16
8. Les budgets 16

Chapitre III
Les activités de la Commission en 1984 17

1. L'Accueil 17
2. Les Enquêtes 18
3. Le Contentieux 22
4. Les Communications 29
5. L'Éducation 32
6. La Recherche 35
7. Le Centre de documentation 38

Chapitre IV
La promotion et la défense des droits de la personne au Québec 41

Chapitre I
La Charte des droits et libertés de la personne et la Commission des droits de la personne

1. La Charte et les fonctions de la Commission

La Charte sur les droits et libertés de la personne prévoit la constitution de la Commission des droits de la personne (article 57).

Le mandat de la Commission y est précisé: « promouvoir, par toutes mesures appropriées, les principes contenus dans la présente Charte » (article 66). La Charte énumère également, à l'article 67, les responsabilités spécifiques dévolues à la Commission des droits de la personne telles que:

a) recevoir les plaintes et faire enquête dans les matières qui relèvent de sa compétence;

b) établir un programme d'information et d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Charte;

c) diriger et encourager les recherches et publications sur les libertés et droits fondamentaux;

d) procéder à l'analyse des lois du Québec qui pourraient être contraires à la Charte et faire au Gouvernement les recommandations appropriées;

e) recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudier et faire au Gouvernement les recommandations appropriées;

f) coopérer avec tout organisme du Québec ou de l'extérieur, voué à la promotion des droits et libertés de la personne.

2. Les amendements apportés à la Charte

Un amendement apporté à la *Charte des droits et libertés de la personne* par la *Loi 86: Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, sanctionnée le 18 décembre 1982, est entré en vigueur au cours de 1984. Il a pour effet d'accroître les responsabilités de la Commission et d'élargir son mandat.

C'est principalement au chapitre des formulaires de demande d'emploi que se situe cette nouveauté. En effet, c'est le 1er juin 1984 qu'est entré en vigueur l'article 18.1:

> Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

Avec l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, la Commission a dû réviser et analyser des formules de demande d'emploi existantes, formuler une interprétation de l'article 18.1 et répondre à de nombreuses sollicitations de la part des principaux intéressés, notamment des employeurs, des syndicats, des candidats.

D'autres amendements apportés à la Charte par la Loi 86 attendent, pour entrer en vigueur, la proclamation du Gouvernement. C'est le cas de la Partie III de la Charte portant sur Les programmes d'accès à l'égalité (articles 86.1 à 86.7 inclusivement), du deuxième alinéa de l'article 20. Par ailleurs, les articles 89 et 90 de la présente Charte seront abrogés à une date fixée par proclamation du Gouvernement.

Chapitre II
La Commission et ses ressources

1. Les commissaires

L'article 58 de la Charte prévoit que la Commission doit être formée d'au moins sept commissaires nommés par les deux-tiers de l'Assemblée nationale sur proposition du premier ministre.

Le mandat de la présidente, madame Francine Fournier, expirait en juin 1984. Cependant, comme le prévoit l'article 62 de la Charte des droits et libertés, celle-ci est demeurée en fonction jusqu'en décembre.

Cette année 1984 s'est donc entièrement déroulée sous la présidence de madame Francine Fournier qui complétait ainsi sa huitième année au service de la Commission où elle avait successivement occupé les postes de directrice de la recherche (1976-1978), vice-présidente (décembre 1978 à juillet 1979), présidente par intérim (juillet 1979 à décembre 1981) et présidente (1981-1984).

En 1984, la Commission était composée des personnes suivantes:

Mme Francine Fournier, présidente

Me Nicole Trudeau-Bérard, vice-présidente

M. Luc André

Me Gisèle Côté-Harper

Me Margaret Cuddihy-Martin

Me Vaughan Dowie

Me Michel Krauss

Me André Morel

Mme Monique Simard

M. Raymond Sliger

À la fin de l'année 1984, l'Assemblée nationale procédait à la nomination d'un nouveau président, Me Jacques Lachapelle, assermenté au début de 1985, ainsi qu'au remplacement de deux commissaires dont le mandat arrivait à échéance. Les deux nouveaux membres de la Commission sont MM. Mayer Levy et Claude Morrisseau. Leur mandat, tout comme celui du président, est d'une durée de trois ans.

a) Les travaux des commissaires

L'assemblée des commissaires constitue l'instance décisionnelle de la Commission. En plus des décisions relatives à l'administration du budget et des relations de travail, les commissaires doivent statuer sur chaque dossier d'enquête traité par la Direction des enquêtes à Montréal et par la Direction régionale de Québec.

Ce sont les commissaires qui adoptent l'interprétation des différentes dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ces interprétations constituent la base des positions de la Commission tant en matière d'enquêtes que dans ses autres types d'intervention.

Au cours de l'année 1984, la Commission a tenu 33 séances régulières et le Comité des enquêtes, 12.

En outre, les commissaires ont participé à divers comités: gestion, procédures, sélection de personnel, projets spéciaux.

2. La représentation de la Commission

En plus de la responsabilité de l'administration et de la direction de la Commission, la présidente de la Commission assume le rôle de représentante du Québec au Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne au Canada.

À ce titre, elle est également responsable de la représentation québécoise aux divers groupes de travail du Comité:

— groupe de travail chargé de l'examen du projet de Convention des Nations unies sur le droit de l'enfant;

— groupe de travail chargé de proposer une interprétation des articles de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et de l'examen de l'éventuelle reconnaissance de la compétence du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale pour recevoir des plaintes d'individus conformément à l'article 14 de la Convention;

— groupe de travail chargé de proposer une interprétation du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;

— groupe de travail chargé de proposer une interprétation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;

— groupe de travail sur la Décennie des Nations unies pour les personnes handicapées;

— groupe de travail sur les programmes d'accès à l'égalité.

Rappelons que le Comité permanent fédéral-provincial-territorial a pour mandat de proposer des interprétations des différents pactes et conventions internationaux dont nous sommes signataires et de coordonner la rédaction des rapports exigés en vertu de ces divers instruments internationaux.

b) Le rôle international

Au plan international, il incombe à la présidente de la Commission de représenter le gouvernement du Québec à des réunions portant sur les droits de la personne. C'est aussi le bureau de la présidente qui doit voir à la rédaction des rapports touchant la mise en oeuvre, au Québec, des dispositions contenues dans les différentes conventions internationales relatives aux droits de la personne auxquelles nous adhérons. Vu le grand nombre de ces conventions et le caractère hautement technique des rapports exigés, ce travail requiert un investissement de temps considérable.

La présidente assume également la responsabilité de représenter le Québec au sein de la délégation canadienne auprès d'organismes internationaux. Tel fut le cas lors de la 40e session de la Commission des droits de l'homme des Nations unies qui s'est déroulée à Genève, du 3 au 16 mars 1984.

À New York, en avril 1984, la présidente a participé à la présentation du rapport canadien sur les articles 10 à 12 du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels, dans le cadre du Comité spécial du Conseil économique et social des Nations unies.

La présidente a également été responsable de la représentation du Québec au Comité des droits de l'homme de la Commission des droits de l'homme de l'O.N.U., lors de la présentation du *Rapport supplémentaire du Canada sur l'application des dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, à Genève.

Un délégué de la présidente a également représenté le Québec au Comité d'experts du Conseil de l'Europe pour la promotion de l'éducation et de l'information dans le domaine des droits de l'homme à Strasbourg.

c) La coopération avec l'extérieur

Au titre de la coopération avec l'extérieur, obligation posée à la Commission par *la Charte des droits et libertés de la personne*, la présidente assume la responsabilité des relations entre la Commission et des organismes de l'extérieur du Québec. Ainsi la Commission entretient des relations suivies avec les autres commissions provinciales des droits de la personne de même qu'avec la Commission canadienne des droits.

Cette année, la présidente ainsi que des membres de son bureau ont participé à la réunion annuelle de l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne qui s'est déroulée à Winnipeg.

d) Allocutions officielles

De nombreux colloques abordent des thèmes reliés aux droits de la personne et la présidente est fréquemment appelée à y prononcer une conférence ou une allocution. Parmi les activités de ce genre qui ont eu lieu au cours de 1984, mentionnons les plus importantes:

— communication intitulée *La Charte québécoise et les programmes d'accès à l'égalité*, lors du Séminaire sur les programmes d'accès à l'égalité de l'Association canadienne de la gestion du personnel des services publics, à Ottawa;

— participation à une table ronde sur *Les droits de l'homme aujourd'hui*, au cinquante-deuxième Congrès de l'ACSALF, à l'Université Laval;

— communication intitulée *Les programmes d'accès à l'égalité: un défi de taille pour la gestion des ressources humaines*, au Congrès scientifique annuel de la Corporation des conseillers en relations industrielles, à Montréal;

— présidence de l'atelier « *La technologie éloigne-t-elle l'État du citoyen?* lors du Colloque de l'Institut de l'administration publique au Canada, Orwell 1984, à Montréal;

— conférence sur *Les droits de la personne et l'action positive*, à la Fondation canadienne des droits de l'homme et la Ligue des droits du B'nai Brith, à Montréal;

— communication intitulée *La politique du salaire égal* au Colloque sur la Situation économique des femmes sur le marché du travail au Canada, organisé par le Conseil économique du Canada, à Montréal;

— causerie intitulée *La Charte des droits du Québec et les programmes d'accès à l'égalité*, au dîner de l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec, à Montréal.

Au nombre des activités de la vice-présidente on compte également diverses communications dont voici quelques exemples:

— exposé sur *Le harcèlement sexuel au travail*, lors du XVe Colloque de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et par-

ticipation à une table ronde portant sur *Les normes du travail: Nuisance? Protection?*;

— exposé intitulé *Réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité* lors du Colloque de la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

De plus la vice-présidente a participé:

— à la Conférence québécoise socio-économique sur l'électronique et l'informatique à titre de membre de la Commission 4 relative à l'intégration de l'informatique à la culture;

— au Colloque de l'Institut canadien d'études juridiques supérieures. Ces journées strasbourgeoises avaient pour thème *Les droits de la personne: perspectives européennes et canadiennes*.

e) Participation à diverses activités

Les commissaires permanents, la présidente et la vice-présidente, ainsi que les autres commissaires sont fréquemment appelés à représenter la Commission à l'occasion d'événements d'ordre divers se déroulant au Québec ou à l'extérieur et à répondre à de nombreuses sollicitations de la part des médias.

Le tableau de la page 29 donne des indications sur la fréquence des interventions dans la presse écrite et électronique.

Mentionnons à titre d'exemples d'autres types de représentations:

— présentation du prix *Télévision*, lors de la 10e Cérémonie annuelle de remises des prix aux médias qui se sont distingués dans la défense des droits de la personne, de la Ligue du B'nai Brith, à Toronto;

— participation au vidéo s'adressant aux forces policières, intitulé *Le respect des droits: mission impossible*. 1er prix au Festival de l'Association pour le développement de l'audio-visuel et de la technologie en éducation;

— Jour de l'An dans la communauté tibétaine;

— rencontre du Comité provincial des malades.

3. Les avis, opinions et commentaires

Commandée par l'article 67 de la Charte, la Commission doit notamment:

67 d) procéder à l'analyse des lois du Québec qui pourraient être contraires à la Charte et faire au Gouvernement les recommandations appropriées;

67 e) recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudier et faire au Gouvernement les recommandations appropriées;

67 f) coopérer avec tout organisme du Québec ou de l'extérieur, voué à la promotion des droits et des libertés de la personne.

Voici les avis et recommandations adressés par la commission, en 1984, au Gouvernement ou à des organismes et groupes à caractère public:

— présentation du mémoire de la Commission des droits de la personne à la Commission élue permanente de l'Éducation sur le *Projet de loi no 40: Loi sur l'enseignement primaire et secondaire public*;

— commentaires de la Commission des droits de la personne sur le *Projet de loi no 3: Loi sur l'enseignement primaire et secondaire public* en ce qui a trait à la confessionnalité scolaire, adressés au président de l'Assemblée nationale et aux ministres de l'Éducation et de la Justice;

— avis intitulé *La Loi 86 et la réglementation par les universités des conditions de travail des professeurs autorisés à travailler au-delà de l'âge de la retraite* adressé au ministre de l'Éducation et au ministre de la Justice du Québec;

— cahier no 7 intitulé *Responsabilité et devoir de représentation des organisations syndicales face à la discrimination au travail* adressé aux présidents des centrales syndicales et aux instances patronales;

— commentaires adressés au Conseil du patronat du Québec au sujet de l'artile 109.1 du Code du travail tel qu'amendé par le projet de loi 17 modifiant le Code du travail — dispositions anti-briseurs de grève;

— commentaires adressés au Regroupement des sacrifiés au sujet de l'article 10 de la Charte quant à l'âge et l'article 45 quant aux mesures d'assistance financière prévues par la loi, susceptibles d'assurer à toute personne un niveau de vie décent;

— avis adressé au ministre de la Justice au sujet des règlements municipaux interdisant la circulation de motocyclettes sur certaines rues ou dans certains quartiers;

— avis adressé au Directeur général des élections quant à la conformité à la *Charte des droits et libertés de la personne* d'un projet d'amendement à la Loi électorale (incapacité de voter) et commentaires supplémentaires sur le projet d'amendement à la Loi électorale concernant les personnes inaptes à voter;

— rapport d'enquête au sujet des allégations de discrimination raciale à l'occasion de l'enquête policière et de l'enquête du Coroner suite à la

mort de deux Amérindiens sur la rivière Moisie en 1977, et recommandations adressées aux instances gouvernementales et autochtones concernées.

4. L'enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal

Le 14 novembre 1984, la Commission rend public le rapport final du Comité d'enquête spécial sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal. Cette enquête globale, entreprise en 1982, a été menée par un comité composé par Me Nicole Trudeau-Bérard, vice-présidente de la Commission, M. Vaughan Dowie, commissaire, et Me J.-Nicol Henry, décédé subitement quelques jours avant le dépôt du rapport.

On trouvera les principales conclusions et recommandations de ce rapport final au chapitre IV.

5. Le plan d'organisation administrative

Afin de mieux répondre à des besoins identifiés au cours de sa croissance et dans le but de faire face aux nouvelles responsabilités découlant des modifications apportées à la Charte en décembre 1982, la Commission des droits de la personne avait procédé, au cours de 1983, à une révision en profondeur de sa structure organisationnelle et à un inventaire de ses besoins et de ses ressources.

Les solutions identifiées dans un plan d'organisation administrative présenté au Conseil du trésor en 1983 ont été mises en oeuvre au cours de 1984, entraînant plusieurs conséquences importantes comme l'augmentation des effectifs, le réaménagement de la structure administrative, la création de nouvelles directions, l'emménagement dans de nouveaux locaux.

Il importe de souligner qu'une opération de l'envergure de celle qu'a entraînée l'application du plan d'organisation administrative de la Commission a pour effet de mobiliser considérablement le temps et les ressources des commissaires, des cadres et du personnel.

En effet, jusqu'en 1983, la Commission disposait d'une soixantaine de postes et n'avait jamais vu ses effectifs augmentés depuis son ouverture en 1976. Suite aux décisions du Conseil du trésor, dont la dernière remonte au 7 août 1984, les effectifs globaux de la Commission atteignent maintenant 120 postes réguliers et 21 postes occasionnels.

De plus, deux nouvelles directions ont été créées. La Direction du contentieux est chargée d'assumer la représentation de la Commission devant les tribunaux et de préparer des avis et opinions juridiques en matière contentieuse et judiciaire. La Direction du contentieux est dirigée depuis juillet dernier par Me Lynne Roiter qui assumait auparavant la même fonction à la Régie de l'assurance-automobile du Québec.

La Direction des programmes d'accès à l'égalité aura comme principale fonction le développement et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité, le contrôle et l'évaluation de tels programmes, ainsi que l'élaboration des données statistiques nécessaires à leur mise en oeuvre. Quelque 25 nouveaux postes ont été octroyés à cette direction.

Un Secrétariat de la Commission, constitué en une unité administrative distincte, est désormais chargé des ordres du jour, procès-verbaux, archives, documents et registres officiels. Me André Labonté a été nommé au poste de secrétaire-officier en septembre, après avoir été régisseur à la Régie des permis d'alcool du Québec.

La mise en oeuvre du plan d'organisation administrative a aussi eu pour effet d'améliorer le service à la clientèle. Désormais toutes les demandes adressées à la Commission sont assumées en première ligne par trois agents d'accueil à Montréal et deux à Québec. Ces agents ont pour tâche d'identifier les demandes et de les transmettre immédiatement à qui de droit, à l'intérieur de la Commission, ou de les renvoyer à un autre organisme lorsque la demande ne concerne pas la Commission. S'il s'agit d'une plainte de discrimination ou d'exploitation prohibée par la Charte, elle est rapidement transmise pour examen à des agents de recevabilité spécialisés dans l'étude des plaintes et rattachés à la Direction des enquêtes.

Finalement, ces changements ont entraîné un nécessaire réaménagement des locaux loués par la Commission au 360, rue Saint-Jacques à Montréal.

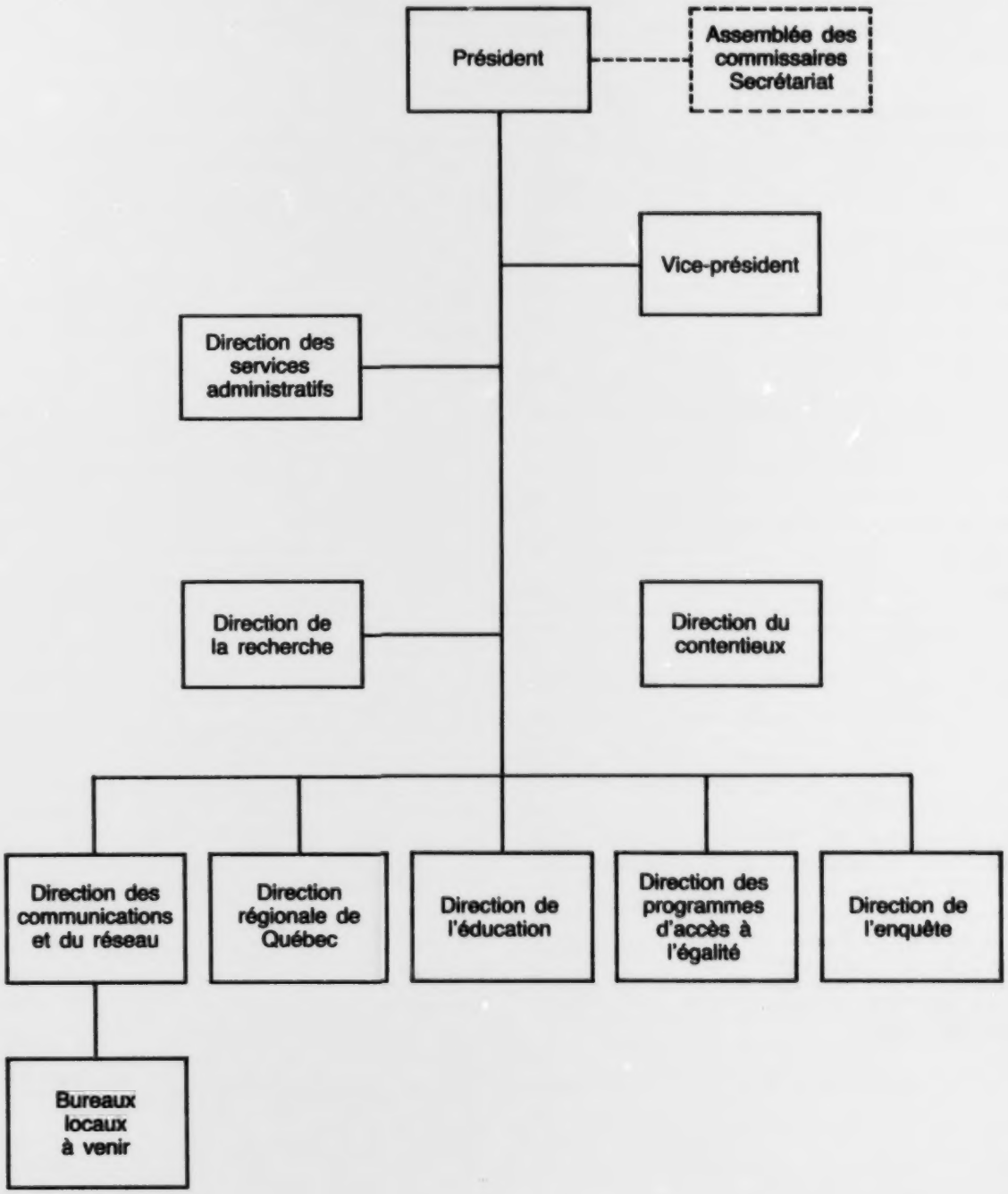
La Direction régionale de Québec, située au 1279, boulevard Charest Ouest, a également emménagé dans des locaux plus vastes, situés au 8e étage de l'édifice.

La Commission a fait plusieurs représentations afin de faciliter l'accès de ses locaux, rue Saint-Jacques, aux personnes handicapées. Les travaux doivent commencer dans les mois prochains.

La Commission a réitéré sa demande au Gouvernement pour l'obtention de permanences régionales. Elle attend la réponse.

6. L'organigramme de la Commission des droits de la personne du Québec

Organigramme général



7. Le personnel

Poursuivant la réorganisation entreprise au cours de l'exercice précédent, la Commission a formulé une nouvelle demande d'effectifs au cours de 1984.

Compte tenu des besoins exprimés, l'enveloppe des effectifs réguliers de la Commission a été augmentée de 17 postes permanents.

De plus, l'enveloppe du personnel temporaire (occasionnel) s'est accrue de 5 postes et ce, jusqu'au 31 mars 1986. L'enveloppe totale des effectifs temporaires (occasionnels) est de 21 postes autorisés.

Après révision et réaménagement, la situation des effectifs permanents à la Commission se présente comme suit:

État des effectifs autorisés

	Situation actuelle				
	Cadres	Professionnels	Techniciens	Employés de bureau	Total
Présidence[1]	—	2	—	1	3
Vice-présidence[1]	—	—	—	1	1
Direction de la recherche	1	8	—	2	11
Direction de l'éducation	1	9	—	2	12
Direction des communications	1	7	—	5	13
Direction des services administratifs	1	3	3	6	13
Direction de l'enquête	1	19	—	4	24
Direction régionale de Québec	1	8	—	4	13
Direction du contentieux	1	3	—	1	5
Direction des programmes d'accès à l'égalité	1	—	—	—	21[2]
Secrétariat	—	1	—	1	2
Total					**118**

1 Les titulaires de ces emplois sont assujettis à des fonctions hors-cadre.

2 La détermination du niveau d'emploi du personnel de cette direction n'est pas complétée.

8. Les budgets

Compte tenu de l'addition de quarante nouveaux postes permanents et de 16 postes occasionnels (C.T. 147208 du 8 novembre 1983), la Commission a vu ses crédits augmenter de 2 773 000 $ qu'ils étaient pour l'année 1983-1984 à 4 289 400 $ pour l'exercice 1984-1985.

La répartition du budget original 1984-1985 est la suivante:

Traitements	3 798 700 $
Transport et communications	250 000
Services professionnels	141 700
Entretien	6 000
Location	40 000
Fourniture	25 000
Équipement	5 000
Autres dépenses	23 000
Total	**4 289 400 $**

Chapitre III
Les activités de la Commission en 1984

1. L'Accueil

Le flot des requêtes qui arrivent à l'Accueil, porte d'entrée de la Commission, s'est maintenu au cours de 1984 de façon comparable aux années précédentes. Malgré les bouleversements inévitables occasionnés par la restructuration administrative, nous avons conservé une politique et une pédagogie d'accueil qui se veulent humaines et attentives.

Il importe de souligner qu'au-delà des tableaux statistiques, se cachent des aspects méconnus du travail effectué à l'Accueil, qui vont de l'aiguillage des requérants vers les instances appropriées jusqu'au nécessaire réconfort qu'il faut dispenser à des personnes parfois gravement touchées par un déni de droits, en passant par une intervention à caractère pédagogique sur le contenu et la signification de la Charte.

Tableau I

Répartition des demandes adressées à la Commission selon les requérants

	Nombre	Pourcentage
Femmes	11 270*	52
Hommes	9 869*	45
Groupes	117	1
Organismes	365	1
Autres**	380	1
Total	**22 001**	**100**

* En 1983, 9 208 femmes et 8 917 hommes s'étaient adressés à la Commission.

** Employeurs, syndicats, agences de placement, bureaux d'avocats, éducateurs, etc.

Tableau II

Langue parlée par les requérants

	Nombre	Pourcentage
Français	20 439	93
Anglais	1 560	7
Autres	2	—
Total	**22 001**	**100**

Tableau III

Mode de réception des requêtes

	Nombre	Pourcentage
Téléphone	19 643	90
Courrier	1 181	5
Entrevue	1 177	5
Total	**22 001**	**100**

Tableau IV

Provenance géographique des demandes

	Nombre	Pourcentage
01 — Bas-Saint-Laurent—Gaspésie	723	3
02 — Saguenay—Lac-Saint-Jean	896	4
03 — Québec	4 047	18
04 — Trois-Rivières	1 216	6
05 — Estrie	527	2,5
06 — Montréal	13 157	60
07 — Outaouais	566	2,5
08 — Abitibi—Témiscamingue	372	1,5
09 — Côte-Nord	447	2,5
10 — Nouveau-Québec	8	—
Extérieur	42	—
Total	**22 001**	**100**

Tableau V

Nature des demandes adressées à la Commission

	Nombre	Pourcentage
Demandes reliées à des dispositions de la Charte	6 824	31
Demandes reliées à des droits relevant d'instances autres que la Commission	15 177	69
Total	**22 001**	**100**

Il est important de souligner le nombre considérable de demandes à la Commission ne relevant pas de notre mandat. Les agents de renseignement acheminent ces requêtes vers les instances appropriées.

De ce fait, nous croyons qu'un effort sérieux de concertation doit être tenté avec les organismes le plus souvent en cause telles la Régie des loyers, la C.S.S.T., la Commission des normes du travail, etc.

Tableau VI

Répartition des demandes adressées à la Commission selon les dispositions de la Charte

	Nombre	Pourcentage
Discrimination	3 457	51
Informations générales sur la Charte et la Commission	2 915	43
Droits fondamentaux	316	5
Exploitation	53	0,7
Droits économiques et sociaux	42	0,5
Droits judiciaires	40	0,5
Droits politiques	1	—
Total	**6 824**	

2. Les Enquêtes

Les tableaux statistiques qui suivent démontrent que le nombre de dossiers d'enquêtes ouverts au cours de 1984 demeure sensiblement le même que l'année précédente. De la même façon, la répartition de ces nouveaux dossiers selon les secteurs concernés ou selon les motifs de discrimination invoqués n'accuse aucun changement significatif.

Cette année, les premières enquêtes ont été effectuées suite à l'ajout du motif « Âge » à l'article 10 de la Charte. On notera que ce motif est invoqué dans neuf pour cent des cas, bien qu'il soit d'inscription très récente. La première plainte invoquant ce motif fut déposée à la Direction régionale de Québec (Dossier Q-Q 01,793-1). Une propriétaire refusait de sous-louer un logement à un étudiant en raison de son âge, alors que celui-ci pouvait fournir toutes les références et les preuves de solvabilité requises. Suite à l'intervention de l'enquêteur, la propriétaire prit conscience qu'elle agissait avec discrimination. Elle décida de se conformer à la Charte et lui offrit de signer le bail.

Voici d'autres exemples illustrant les nombreux cas où des règlements entre les parties sont intervenus en cours d'enquête ou suite à une médiation de la Commission.

1. Race — école

Dans la cour de l'école, pendant la récréation, quelques élèves impliqués dans une bagarre lancent des paroles racistes à une enfant d'origine africaine.

Les parents de celle-ci dénoncent ces faits à la direction de l'école et demandent que de tels actes ou paroles racistes reçoivent une sanction. Après avoir retiré leurs trois enfants de l'école, les parents déposent une plainte à la Commission.

Après étude du dossier, plusieurs rencontres d'information et de médiation ont eu lieu entre la Commission et les différentes instances impliquées: commission scolaire, direction de l'école, parents, professeurs et élèves, dans le but de les sensibiliser au respect des droits des jeunes de toutes origines, aux conséquences de la discrimination raciale et à l'importance de la responsabilité individuelle et collective.

Les trois enfants reprirent le chemin de l'école et la direction s'engagea à exercer une surveillance plus vigilante pendant les récréations et à réprimander sévèrement tous ceux qui se rendraient coupables de paroles, gestes et comportements racistes (Dossier M-M 03,779-1).

2. Couleur — embauche

Des quatre personnes qui avaient sollicité la même journée un emploi dans une entreprise de produits chimiques, seule une femme noire ne fut pas embauchée. Les trois autres personnes engagées étaient blanches.

Cette femme avait des raisons de croire que l'employeur l'avait exclue et traitée différemment lors de la sélection, en raison de la couleur de sa peau.

L'employeur invoquait pour sa part le manque d'expérience. Cependant, au début de l'enquête, il s'empressa de proposer à la plaignante un règlement à l'amiable et de lui verser un montant de 1 000 $ en réparation des dommages moraux. Celle-ci accepta et le dossier fut fermé (Dossier M-M 03,552-1).

3. Sexe — travail

Une grande compagnie industrielle a accepté de modifier une procédure d'attribution des emplois d'été pour étudiants à la suite d'une plainte déposée par une étudiante universitaire en microbiologie. Celle-ci s'était vu refuser un emploi dans un laboratoire en vertu d'une politique de la compagnie voulant que seuls des emplois d'été de secrétaire et de guide pour les visiteurs soient offerts aux filles, les autres étant attribués à des garçons.

Les candidatures étudiantes étaient effectivement classées au hasard par ordinateur, suivant

deux listes distinctes, l'une pour les garçons, l'autre pour les filles, cette dernière étant utilisée pour les deux types d'emplois mentionnés plus haut.

En cours d'enquête, ce système a été modifié au profit du classement unique, indépendamment du sexe des candidats. La plaignante a par ailleurs accepté un dédommagement équivalent à 60 % du salaire qu'elle aurait gagné, soit 2 400 $ (Dossier Q-SL 00,864-1).

4. Harcèlement sexuel au travail

Ce dossier qui a fait l'objet d'une longue enquête aux multiples péripéties, concerne une femme qui a d'abord déposé une plainte alléguant des avances sexuelles répétées de la part de son employeur, le président d'une entreprise embauchant cinquante employés. Ce dernier s'est alors prêté à une rencontre avec une représentante de la Commission et avec la plaignante. Il a convenu à cette occasion qu'il cesserait toute activité perçue comme harcelante et s'est engagé à ne pas congédier la plaignante.

Huit mois après cette première démarche, la plaignante fut licenciée et allégua qu'il s'agissait d'un congédiement discriminatoire suite à son refus des avances du mis-en-cause. Celui-ci a soutenu pour sa part que le congédiement s'expliquait par une réorganisation de l'entreprise alors en difficulté financière. La plaignante a été remplacée par une autre employée qui cumulait une deuxième tâche.

La preuve a cependant révélé, entre autres faits, que la plaignante aurait pu aussi cumuler les deux emplois. En outre, différents incidents survenus avant son congédiement (départ de deux secrétaires, remarques ou attitudes sexistes du mis-en-cause, etc.) auraient créé un climat menaçant pour la plaignante.

La Commission a finalement conclu que le licenciement était relié au harcèlement sexuel. Au terme de la médiation, les parties ont convenu de régler leur différend par un paiement de 3 000 $ à la plaignante en échange d'une quittance complète, et sans reconnaissance de responsabilité de la part du mis-en-cause (Dossier M-M 02,928-1).

5. Harcèlement sexuel au travail

Dans un cas de harcèlement sexuel d'une employée d'hôpital par son supérieur immédiat, la plaignante accepta finalement d'être affectée à un autre poste sans perte d'avantages acquis. Elle exigea toutefois une lettre de la direction spécifiant que cette mutation n'était pas une décision défavorable à son endroit, une lettre d'excuse de la part du mis-en-cause ainsi que le remboursement des congés de maladie qu'elle avait dû prendre à cause du climat de tension dans lequel elle avait travaillé.

Ce remboursement s'est élevé à 1 000 $ et la Commission a pu constater que les autres conditions ont été respectées à la satisfaction de la plaignante (Dossier Q-Q 01,017-1).

6. État civil — embauche

Une personne qui avait postulé pour un poste de moniteur en milieu aquatique et qui possédait toutes les compétences, l'expérience et les références nécessaires s'était vu refuser cet emploi parce que son frère y travaillait déjà. Le plaignant, après avoir déposé une plainte à la Commission des droits de la personne, informa les responsables de la municipalité en question que la discrimination fondée sur les liens de parenté était interdite par la Charte des droits et libertés et fit part de sa démarche auprès de la Commission. Les responsables de la municipalité lui accordèrent le poste. Le plaignant a demandé à la Commission de retirer sa plainte et le dossier a été fermé (Dossier Q-Q 01,853-1).

7. Handicap — service public

Les montants d'argent impliqués dans un règlement ne sont pas toujours considérables. Des plaignants acceptent, dans certaines circonstances, un dédommagement modeste allié à la satisfaction de voir leurs droits pleinement reconnus.

Ainsi un homme aveugle qui avait réservé une chambre dans une auberge s'est vu refuser le droit d'occuper cette chambre à son arrivée parce qu'il était accompagné de son chien-guide. Le gérant — qui craignait pour la propreté de la chambre — prétexta avoir égaré la réservation. Le propriétaire de l'auberge reconnut toutefois le bien-fondé de la plainte. Il accepta de verser au plaignant les frais supplémentaires déboursés par celui-ci pour se loger dans un autre hôtel ainsi qu'une compensation pour préjudice moral, pour un total de 264 $.

On peut croire, par ailleurs, qu'une telle intervention de la Commission peut servir dans l'avenir à éviter ce genre de situation discriminatoire, du moins dans l'établissement concerné (Dossier Q-Q 01,254-1).

8. Handicap — travail

Dans des cas de refus d'embauche discriminatoires, les règles peuvent impliquer des dédommagements plus considérables.

Par exemple, une entreprise touristique organisant des voyages en autocar a dû accepter de verser 4 500 $ à un plaignant qu'elle avait refusé d'embaucher comme guide-accompagnateur durant l'été, en raison d'un handicap.

La personne était épileptique mais la preuve a révélé que ce handicap, très bien contrôlé par des médicaments sans effet secondaire, ne l'empêchait nullement d'accomplir ce travail et ne présentait aucun risque pour qui que ce soit.

Au surplus, le plaignant avait occupé un emploi identique l'été précédent sans aucun problème; il était aussi professeur dans une école secondaire depuis plus de neuf ans, instructeur d'une équipe sportive et ne s'était absenté de son travail que six jours au cours des neuf dernières années (Dossier M-M 02,315-1).

9. Handicap — lieux publics

Un homme handicapé se déplaçant en fauteuil roulant habitait un logement appartenant à une régie gouvernementale. La piscine mise à la disposition des locataires lui était toutefois interdite, à moins qu'il consente à laisser son fauteuil au vestiaire et à se faire accompagner à la piscine par une autre personne.

Le plaignant réclama devant la Commission son droit d'accès à la piscine par ses propres moyens, de manière à demeurer autonome.

L'enquête a permis de vérifier que d'autres piscines sont accessibles aux personnes en fauteuil roulant, sous réserve que les règles d'hygiène imposées par règlement municipal soient respectées.

La régie propriétaire de l'immeuble trouva finalement le moyen d'accommoder le plaignant en mettant à sa disposition, au vestiaire, un fauteuil roulant spécialement réservé pour accéder à la piscine (Dossier M-M 02,800-1).

10. Harcèlement lié à l'orientation sexuelle, au travail

Un employé avait été congédié d'un poste de caissier à temps partiel dans une succursale de la Société des alcools du Québec à cause d'un trop grand nombre d'erreurs de caisse. Il attribue ces erreurs aux « conditions de travail » discriminatoires que lui imposaient deux co-employés qui le harcelaient en paroles dégradantes mettant en cause son orientation sexuelle.

L'enquête a effectivement démontré que le plaignant a été victime d'une certaine forme de harcèlement, sans pour autant établir que ses erreurs de caisse en furent la conséquence directe.

L'employeur a offert de réintégrer le plaignant dans son poste pour une période de dix mois, au terme desquels, si sa performance est satisfaisante selon les normes habituelles, il sera maintenu dans son emploi. Le plaignant a accepté cette offre considérée, dans les circonstances, comme un règlement satisfaisant (Dossier M-M 03,556-1).

Tableau VII

Répartition des dossiers d'enquêtes ouverts selon les requérants

	Nombre	Pourcentage
Individus	381	92
Groupes et organismes divers	16	4
Syndicats	8	2
Organismes gouvernementaux et publics	7	2
Total	**412**	**100**

Tableau VIII

Répartition des dossiers d'enquêtes ouverts selon les régions du Québec

	Nombre	Pourcentage
01 — Bas-Saint-Laurent—Gaspésie	37	9
02 — Saguenay—Lac-Saint-Jean	27	7,5
03 — Québec	108	26
04 — Trois-Rivières	35	8,5
05 — Estrie	5	1
06 — Montréal	153	37
07 — Outaouais	10	2
08 — Abitibi—Témiscamingue	2	0,5
09 — Côte-Nord	35	8,5
10 — Nouveau-Québec	—	—
Extérieur	—	—
Total	**412**	**100**

Tableau IX

Répartition des dossiers d'enquêtes ouverts selon les mis-en-cause

	Nombre	Pourcentage
Secteur commercial (logement, vente, restauration, assurances, etc.)	184	45
Industries	76	18
Ministères du gouvernement du Québec	55	13,5
Organismes gouvernementaux et publics	33	8
Secteur éducationnel	18	4
Particuliers	14	3,5
Services	13	3
Corporations professionnelles	8	2
Syndicats	7	2
Groupes et organismes divers	4	1
Total	**412**	**100**

Tableau X

Répartition des dossiers d'enquêtes ouverts selon les secteurs touchés par les plaintes portées devant la Commission

	Nombre	Pourcentage
Travail	317	76,5
Logement, biens et services	48	12
Commerces, lieux publics, transports	36	8,5
Avis publics	5	1
Contrats	2	1
Divers	4	1
Total	**412**	**100**

Tableau XI

Répartition des dossiers d'enquêtes en 1984 selon les motifs de discrimination invoqués

	Nombre	Pourcentage
Sexe — harcèlement (16) — grossesse (35)	135	32
Handicap — physique (81) — mental (10)	91	22
État civil — liens de parenté (29)	50	12
Âge	38	9
Condition sociale — assistés sociaux (12) — chômeurs (7)	36	8,5
Race — couleur	24	6
Orientation sexuelle	15	4
Origine ethnique ou nationale	15	4
Convictions politiques	3	0,5
Langue	2	0,5
Harcèlement (autres)	2	0,5
Religion	1	—
Total	**412**	

Tableau XII

Répartition des dossiers ouverts en 1984 selon les secteurs et les motifs de discrimination invoqués

	Travail	Logement	Commerce	Contrat	Avis publics	Divers	Total
Sexe	123	6	2	—	3	1	135
Handicap	66	3	22	—	—	—	91
État civil	43	6	1	—	—	—	50
Âge	23	13	1	—	—	1	38
Condition sociale	15	19	1	1	—	—	36
Race-couleur	19	—	2	—	1	2	24
Orientation sexuelle	10	—	5	—	—	—	15
Origine nationale ou ethnique	10	1	2	1	1	—	15
Convictions politiques	3	—	—	—	—	—	3
Harcèlement (autres)	2	—	—	—	—	—	2
Langue	2	—	—	—	—	—	2
Religion	1	—	—	—	—	—	1
Total	**317**	**48**	**36**	**2**	**5**	**4**	**412**

Tableau XIII

Rapport statistique annuel 1984

Résultats des enquêtes complétées en 1984 (Révisés en juillet 1985)

Dossiers actifs au 31 décembre 1983 (révisés en septembre 1984)	1 244
Dossiers ouverts en 1984	412
Total des dossiers actifs en 1984	**1 656**
Dossiers fermés en 1984	**384**
Absence de juridiction	20
Absence de preuve	32
Désistement	125
Exigence de bonne foi (20)	8
Plaintes non fondées	90
Transfert	—
Règlement	107
Autres	2
Enquêtes en cours	1 212
Procédures judiciaires	60
Total des dossiers actifs au 31-12-84	**1 272**

3. Le Contentieux

La vocation principale de la Direction du contentieux est de fournir des avis juridiques sur des matières concernant la Commission, de rédiger des documents de nature juridique, de prendre des poursuites judiciaires et d'assurer le suivi des dossiers devant les tribunaux.

Le mandat de prendre une poursuite judiciaire est conféré au Contentieux lorsque la Commission décide d'émettre des recommandations en vertu de l'article 82 de la Charte et que la personne ou la compagnie visée par ces recommandations refuse d'y donner suite dans les délais impartis. Dans un tel cas, il peut y avoir poursuite devant les tribunaux ordinaires telles la Cour supérieure et la Cour provinciale, dépendant de la nature de la poursuite.

Au début de 1984, environ 50 dossiers judiciaires étaient encore actifs. Cinq nouvelles poursuites, dont une au pénal, se sont ajoutées à cette liste de causes pendantes.

Parmi les dossiers où la Commission avait décidé de prendre une action judiciaire, le Contentieux en a réglé six hors cour. Nous verrons plus loin la nature et la portée des règlements hors cour intervenus.

À la lecture de ce tableau, on peut également constater que les tribunaux ont rendu 13 jugements concernant la Commission dont l'un, dans le dossier C.D.P. — c — Ville de Lachine, mérite une attention particulière.

(Trois dossiers ont été plaidés et pris en délibéré, nous sommes donc en attente de trois jugements).

C.D.P. — c — Ville de Lachine (1984) C.S. 361

Le jugement a été rendu par l'honorable juge André Brossard, le 19 mars 1984.

Agissant en faveur de Mme Maureen Barton, la Commission a demandé l'émission d'une injonction et des dommages-intérêts contre la ville de Lachine en prétendant que cette dernière avait refusé d'accorder à Mme Barton le statut d'employée permanente pour un motif discriminatoire fondé sur la langue et ce, en violation des articles 10 et 16 de la Charte.

Les faits saillants relevés par le juge étaient les suivants:

1) la preuve démontrait que la connaissance insuffisante du français parlé était le seul motif pour lequel la ville défenderesse avait refusé de conférer à Mme Barton le statut d'employée permanente;
2) le poste pour lequel elle avait été engagée ne requérait pas, à l'époque ni depuis ce temps, une telle connaissance du français parlé;
3) la demanderesse n'avait pas établi que toutes les autres fonctions de sa structure administrative nécessitaient la connaissance du français parlé et, par ailleurs, la défenderesse n'avait pas hésité à accorder le statut de fonctionnaire permanent à d'autres employés dont on savait à l'avance que leurs tâches et fonctions seraient appelées à disparaître.

Concluant que la preuve démontrait, *prima facie*, un refus discriminatoire fondé sur la langue, le juge a toutefois souligné que la défenderesse n'avait pas réussi à démontrer que le refus était justifié par des faits objectifs suivant les exigences de l'article 20 de la Charte.

En outre, les dispositions de la *Charte de la langue française* ne pouvaient, au dire du juge, constituer une défense dans la présente affaire puisque les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* devaient prévaloir sur celles de la première.

La Cour a, par conséquent, ordonné à la ville défenderesse d'accorder à Mme Maureen Barton, le statut de fonctionnaire permanent avec ses droits et privilèges suivant les dispositions de la convention collective, ceci rétroactivement au 20 février 1980 (Ce jugement a été porté en appel par la ville défenderesse.).

Tableau XIV

Cas portés devant les tribunaux en 1984 (et encore en suspens)

— Cour — Début des procédures — Parties	Questions en litige	Procédures
Cour provinciale District de Montréal 18 octobre 1984 C.D.P. pour Vernon Johnson contre Alexis Savard et Copacabana café inc.	Refus d'accès à un lieu public fondé sur la couleur.	Action dommages-intérêts.
Logement — refus de louer — race, couleur		
Cour supérieure District de Montréal 18 octobre 1984 C.D.P. pour Joseph Rodrigue contre Gisèle Bilodeau et Sandy Dassylva	Refus de location en raison de la race, couleur.	Action dommages-intérêts.
Cour supérieure District de Chicoutimi 19 novembre 1984 C.D.P. pour Claudia Pelletier contre Institut Saint-Georges de Chicoutimi	Refus d'accorder un poste à une femme alléguant que la tâche doit être exécutée par un homme.	Injonction, dommages-intérêts.
Travail — congédiement — sexe		
Cour supérieure District de Montréal 10 avril 1984 C.D.P. pour Brigitte Vaillancourt contre T.G.C.D. ltée et Immeubles Shermont ltée et al.,	Congédiement, discrimination sexe (harcèlement sexuel).	Action en dommages et injonction.
Poursuites pénales Articles 87 d) — représailles		
Cour des sessions de la paix District de Montréal Le procureur général contre Chez Béatrice & Fils inc.	Représailles exercées contre une personne qui, de bonne foi, a fait une demande d'enquête auprès de la Commission.	Poursuite sommaire en vertu de l'article 87 d) de la Charte.

Tableau XV

Jugements rendus en 1984

— Cour — No de dossier — Parties	Questions en litige	Jugement
Procédures en juridiction de la Commission		
Cour d'appel District de Montréal 500-09-000713-818 Pratt & Whitney Aircraft du Canada ltée contre C.D.P. et Joseph Lech et Suzanne Chabot et al.	Appel d'un jugement refusant un bref d'évocation contre la Commission.	Appel rejetée La Cour avait refusé d'autoriser l'émission d'un bref d'évocation pour le motif que la demande était tardive. L'appelante n'a pas démontré que la Cour supérieure a mal exercé la discrétion qui était la sienne.
Cour d'appel District de Montréal 500-09-000471-805 C.D.P. contre Collège d'enseignement général et professionnel Saint-Jean-sur-Richelieu	Appel d'un jugement rejetant l'action de la C.D.P. qui prétendait que le refus d'accorder la permanence à un professeur après deux ans d'enseignement était en raison de ses convictions politiques.	Appel rejeté La décision de ne pas renouveler le contrat est à la discrétion du collège. La question n'est pas de savoir si le collège avait raison ou tort de conclure que la plaignante n'était pas un bon professeur. La C.D.P. devait démontrer que ce motif officiel n'était qu'un prétexte et qu'en réalité la décision était fondée sur ses convictions politiques. Elle ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve à ce sujet.
Travail — congédiement — handicap		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-013583-818 C.D.P. contre Ville de Montréal-Nord et Claire Arès	Demande d'injonction et action en dommages; refus d'accorder la permanence en raison d'un handicap (diabète).	Action rejetée avec dépens. Une diabétique n'est pas une personne handicapée au sens de la Charte. De plus, l'employeur a démontré que sa décision était justifiée en vertu de l'article 20 de la Charte. * En appel
Cour supérieure District de Montréal 500-05-016437-830 C.D.P. contre Association coopérative de taxis de l'Est-de-Montréal et Louis Allegrezza et Léon Gauvin et Robert Longpré et al.	Injonction interlocutoire vu refus de réintégrer le plaignant comme membre d'une association de taxis en raison de la race, couleur.	Injonction interlocutoire rejetée. L'article 6 c) du règlement de régie interne n'est pas discriminatoire. Il oblige un membre à ne pas faire de concurrence à son association par l'exploitation d'un véhicule-taxi chez un concurrent. Le plaignant était présent lors de son adoption et n'a pas enregistré sa dissidence.

Tableau XV (suite)

Jugements rendus en 1984

— Cour — No de dossier — Parties	Questions en litige	Jugement
Travail — congédiement — sexe		
Cour supérieure District d'Iberville 755-05-000333-80 C.D.P. contre Clément Lambert	Action en dommages et intérêts vu discrimination fondée sur le sexe lors de l'apprentissage de la plaignante en tant qu'inséminateur.	Action accueillie en partie. 1 000,00 $, dommages moraux 150,00 $, frais déménagement avec dépens. Plaignante traitée avec inégalité en raison du sexe, subissant ainsi humiliations. Le défendeur n'a pas procuré à la plaignante l'entraînement qu'il était tenu de lui donner aux termes de l'entente à titre d'inséminateur responsable. * En appel
Travail — embauche — état civil		
Cour provinciale District de Mingan 650-02-000632-826 Mario Lebrun contre Ville de Havre-Saint-Pierre et C.D.P. (Intervenante)	Requête pour rejet des pièces produites par la C.D.P. (Admissibilité du rapport d'enquête suite à l'intervention de la C.D.P.).	Requête rejetée Les pièces produites par la C.D.P. ne viennent qu'appuyer les allégués contenus dans la déclaration amendée du demandeur. Le contenu de ces pièces ne fait aucune preuve. Si le demandeur et/ou la C.D.P. désirent prouver les faits relatés, ils devront faire entendre les témoins invoqués.
Travail — embauche — langue		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-011499-827 C.D.P. contre Ville de Lachine	Action en dommages et injonction; refus d'accorder la permanence en raison de la langue.	Action en dommages et injonction accueillies en partie; permanence accordée rétroactivement, dommages moraux refusés. La connaissance et l'usage courant de la langue française n'étaient pas requis pour l'exercice de ses fonctions. De plus, l'expression qualité stipulée à l'article 20 de la Charte signifie une qualité qui est directement reliée à l'accomplissement d'un emploi donné.

Tableau XVI

Poursuites pénales

— Cour — No de dossier — Parties	Questions en litige	Jugement
Cour des sessions de la paix District de Montréal 500-27-014409-801 Robert Senay contre Corporation Les Aliments Ault limitée	Inégalité de traitement/sexe, articles 19 et 87 a) de la Charte.	Déclarée coupable, 300,00 $ par chef (6 chefs). Le travail d'aide-général est divisé en 2 catégories, soit groupe I (hommes) et groupe II (femmes). Le taux de base n'est pas le même, le salaire du groupe I étant plus élevé que celui du groupe II, ainsi le sexe détermine l'emploi exercé. De cette façon, une employée sera automatiquement classée dans le groupe II. Cette classification, en soi, est une injustice envers les employées du sexe féminin en regard de la Charte, cet état de fait contrevient aux dispositions des articles 19 et 87 a).
Cour des sessions de la paix District de Montréal 500-27-001388-844 Procureur général contre Copacabana café inc.	Resposabilité pénale de l'employeur vu les actes de son employé: refus d'accès à un lieu public fondé sur la race/couleur.	Plaide coupable. 300,00 $ amende + frais.
Cour des sessions de la paix District de Montréal 500-27-007533-849 Procureur général contre Service de taxis Nord-Est	Restriction de l'exercice en pleine égalité du droit d'un chauffeur de taxi de couleur noire d'exécuter immédiatement toute réquisition de service de transport taxi lorsqu'il se trouvait garé au premier rang d'un poste d'attente.	Acquitté La preuve fut faite hors de tout doute que le chauffeur était victime de discrimination fondée sur la couleur. Cependant, le coupable n'était pas l'employeur qui avait fait des démarches raisonnables pour faciliter l'acceptation des chauffeurs de couleur par les clients. La discrimination a été exercée par le client qui a refusé, sans motif raisonnable, les services d'un chauffeur de couleur noire.
* En appel Cour supérieure Division criminelle District de Montréal		Coupable — amende maximum 500,00 $ avec dépens. Les motifs de droit invoqués par le juge de première instance ne s'appliquent pas. La défense de nécessité économique qu'il a reconnu ne peut justifier un acte de discrimination fondé sur la couleur. Jugement infirmé.

Tableau XVI (suite)

Poursuites pénales

— Cour — No de dossier — Parties	Questions en litige	Jugement
Cour des sessions de la paix District de Montréal 500-27-007529-847 500-27-007530-845 500-27-007531-843 500-27-007532-841 La Reine contre Association coopérative de taxis de l'Est-de-Montréal et Louis Allegrezza et al.	On a refusé l'accès aux chauffeurs noirs de Taxi Moderne à une réunion concernant le transfert éventuel d'une partie des membres à l'association coopérative de l'Est.	Acquitté L'article 10 de la Charte énonce qu'il y a discrimination lorsqu'une exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit. De plus, le juge ajoute qu'il n'est pas nécessaire de dire ouvertement à une personne qu'elle est refusée en raison de sa race, il y a des attitudes qui sont tout aussi éloquentes. Malgré l'analyse de la preuve et les conclusions tirées, les accusés sont acquittés parce que la réunion en était une d'information et donc n'était pas visée par l'article 17 de la Charte.
* En appel Cour supérieure Division criminelle District de Montréal		Coupable — amende maximum 500,00 $ × 6. Jugement rendu sur le banc.

Tableau XVII

Règlements hors cour

— Cour — No de dossier — Parties	Questions en litige	Procédures Règlement
Droits judiciaires — race/couleur		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-014744-823 C.D.P. contre C.U.M. et 3 agents de police	Arrestation abusive, brutalité policière et injures discriminatoires — race/couleur.	Action en dommages et intérêts en injonction. La C.U.M. a accepté de détruire le dossier de police du plaignant.
Convictions politiques — refus d'admettre comme membre		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-001611-829 C.D.P. contre Le syndicat des employés de la C.S.N.	Refus d'admettre un employé comme membre du syndicat en raison de ses convictions politiques.	Action en dommages et intérêts et injonction. Le syndicat en question a admis le plaignant comme membre.
Cour provinciale District de Saint-François 450-02-001233-843 C.D.P. contre Paul Jacques	Refus de location en raison de la condition sociale d'assisté social.	Action en dommages. Règlement: 400,00 $ dommages-intérêts.
Travail — conditions de travail — sexe		
Cour supérieure District de Bedford 455-05-000073-820 C.D.P. contre Hôpital Brome-Missisquoi Perkins	Traitement salarial des employés de sexe féminin inférieure à celui des employés de sexe masculin pour un travail équivalent.	Action en dommages et intérêts. Règlement: 3 000,00 $ dommages-intérêts. (Entre-temps, la défenderesse a modifié sa politique salariale).
Travail — congédiement — race/couleur		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-001269-812 C.D.P. contre La Baie	Congédiement fondé sur la couleur.	Action en dommages et inrérêts. Réglé 1 750,00 $ à titre de dommages-intérêts.
Travail — embauche — handicap		
Cour supérieure District de Saint-François 450-05-001027-834 C.D.P. contre Société d'ingénierie Combustion limitée	Refus d'embauche fondé sur handicap (surdité industrielle).	Action en dommages et intérêts et injonction. Réglé 5 000,00 $ dommages-intérêts et plaignant replacé sur la liste d'appel (rétroactivement) à la date de la demande d'emploi. Engagement par la défenderesse à réviser ses critères d'embauche pour les rendre conformes à la Charte.

4. Les Communications

La Direction des communications occupe une place névralgique au centre des rapports qui relient les médias, le public et la Commission elle-même. Dès qu'une question fait l'objet d'un débat dans l'opinion publique, dès qu'un dossier touchant des droits prend une importance dans les médias, les Communications se trouvent par la force des choses au confluent de demandes, parfois contradictoires, qu'il faut chaque fois concilier avec le mandat d'information et de relations avec le public qui nous est imparti.

4.1 L'information

Les sollicitations de la part des journalistes augmentent en nombre et en complexité, tant de la part de la presse écrite qu'électronique.

Les tableaux XVIII et XIX traduisent cette réalité quotidienne. Cependant, pour qu'il soit complet il faudrait lui ajouter les interventions ponctuelles dans les médias régionaux lors des tournées d'information.

Tableau XVIII

Demandes d'information reçues en 1984

Provenance	Total
Médias	366 (dont 97 entrevues)
Consultations téléphoniques	2 182

L'an dernier, la Direction des communications avait enregistré 737 demandes d'information à ce titre.

Tableau XIX

Demandes de la presse écrite et de la presse électronique (entrevues ou information) adressées à la Direction des communications en 1984

	Nombre	Total
Presse écrite		
Quotidiens	68	
Hebdos et magazines	17	
		85
Presse électronique		
Radio	82	
Télévision	76	
		158
Médias communautaires		7
Recherches pour des journalistes		18
Entrevues accordées à la presse		97*

* Ce chiffre comprend les interventions de la présidente, de la vice-présidente et des diverses personnes de la Commission ayant une expertise dans les sujets abordés.

Tableau XX

Liste des communiqués de presse expédiés en 1984

Un jugement sans précédent: 1 800 $ d'amende à Catelli pour discrimination salariale contre des femmes.

La Charte québécoise des droits: un tremplin pour l'accès des femmes à l'égalité.

Les femmes constituent presque la totalité des victimes de discrimination salariale.

Harcèlement sexuel: une action concertée s'impose.

Discrimination fondée sur la langue: Lachine sommée d'accorder la permanence à une employée anglophone.

Harcèlement sexuel: un dossier accablant contre l'hôtel de la Montagne.

Harcèlement sexuel: poursuite de 56 160 $ contre l'hôtel de la Montagne.

Employeurs, attention! Votre formulaire de demande d'emploi est-il conforme à la loi?

Taxi Moderne: la Commission des droits de la personne fait rapport au procureur général.

Discrimination raciale dans l'industrie du taxi: la Commission des droits de la personne recommande une réglementation préventive et contraignante.

Invitation.
Discrimination raciale dans l'industrie du taxi: la Commission des droits de la personne rend public son rapport d'enquête.

Discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal: la Commission des droits de la personne rend public son rapport d'enquête.

Racial Discrimination in the Montreal Taxi Industry: The Human Rights Commission Releases its Investigation Report

Confessionnalité scolaire et liberté de religion: pour la Commission des droits de la personne, le projet de loi 3 n'a pas réglé le problème.

Au total, 14 communiqués de presse ont été expédiés au cours de 1984.

4.1.2 Les rencontres d'information

Puisque la *Charte des droits et libertés de la personne* constitue la loi fondamentale, la pierre d'angle de la société québécoise, il s'ensuit que les communications doivent mettre en oeuvre toute une série de moyens destinés à faire connaître celle-ci: rencontres, kiosques, publications, etc.

Si les médias offrent un véhicule privilégié de diffusion des messages, ils ne suffisent pas. Encore faut-il apporter aide et soutien (article 67) aux organismes, associations et institutions dans leur programme d'implantation de la Charte.

Les agents d'information ont tenu 25 rencontres dans le secteur du travail, 10 dans le secteur scolaire et une vingtaine à l'intention des personnes handicapées, des personnes âgées, des groupes communautaires.

4.1.3 Tournées régionales

Depuis le bureau de Montréal, les agents d'information ont visité la région de l'Estrie, en mars et avril, et l'Abitibi—Témiscamingue, en mai.

Une trentaine de médias (presse écrite et électronique, y compris les antennes communautaires) ont été touchés lors des tournées. Une cinquantaine de groupes communautaires, d'étudiants ainsi que des représentants régionaux des organismes publics ou para-publics ont été sensibilisés aux amendements à la Charte.

À partir du bureau de Québec, des tournées périodiques en région ont lieu soit à l'occasion d'événements spéciaux, soit dans le cadre de rencontres régulières avec les médias et le public. Mentionnons quelques-unes de ces visites qui donnent un aperçu des clientèles touchées:

— plusieurs journées à Jonquière: entrevues dans les médias, rencontres au Cégep;

— polyvalente de Montmagny;

— journée des droits à l'école Saint-Damien-de-Buckland, Bellechasse;

— réunion de dirigeants syndicaux à Rimouski;

— centre de formation professionnelle à Trois-Rivières;

— colloque C.S.N. à Gaspé;

— école Seigneurie à Beauport;

— polyvalente de Saint-Félicien;

— rencontre média à Chicoutimi;

— Direction des O.M.H., régions de Montréal et Rive-Sud, à Saint-Hyacinthe;

— Direction des O.M.H., région Saguenay—Lac Saint-Jean à Alma;

— Direction des O.M.H., région Laurentides et Abitibi à Mont-Laurier;

— Direction des O.M.H., région Mauricie—Bois-Francs à Trois-Rivières;

— Direction des O.M.H., région Bas-Saint-Laurent—Rive-Nord à Gaspé;

— C.L.S.C. et Communication-Québec à Mont-Laurier.

4.1.4 Publications

Deux réalisations importantes au titre des publications. Le Bulletin de la Commission *Droits et libertés* a fait peau neuve. Publié depuis 1978 dans un format de quatre pages, ce bulletin est passé à huit pages en septembre 1984 et tire maintenant à 9 000 exemplaires. Environ une centaine de nouvelles demandes d'abonnement nous arrivent chaque mois. Fait à souligner: plusieurs des articles ont été reproduits dans divers journaux ou revues.

Par ailleurs, pour faciliter l'application du nouvel article 18.1 (relatif aux formulaires de demande d'emploi) la Commission a élaboré un guide d'interprétation, sorte d'outil destiné tant aux employeurs qu'aux personnes désireuses de postuler un emploi sans subir de discrimination. Ce guide a fait l'objet de nombreuses consultations avant d'être approuvé par la Commission.

Le tableau suivant indique le nombre d'instruments d'information diffusés en 1984 en réponse aux demandes adressées à la Direction des communications.

Tableau XXI

Instruments d'information expédiés en 1984

Titre	Nombre
Charte des droits et libertés — version française	39 651
Charte des droits et libertés — version anglaise	5 257
Votre cas (logement)	3 629
Your case	548
Recevez-vous un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination?	11 077
Des droits en toute égalité	
Votre état civil	26 546
Votre race, couleur, origine ethnique ou nationale	27 289
Pour les personnes handicapées	28 005
Quel que soit votre sexe	27 656
Quelle que soit votre orientation sexuelle	27 073
Action positive	162
Cahiers (recherche)	
N° 1 — La discrimination	233
N° 2 — La condition sociale	27
N° 3 — À travail équivalent, salaire égal	185
N° 4 — Antécédents judiciaires	128
N° 5 — La preuve de la discrimination	142
N° 6 — Exploitation des personnes âgées et handicapées	216
N° 7 — Les organisations syndicales face à la discrimination	140
Jeunes égaux en droits et responsables	10 732
Young, Equals In Rights And Responsible	367
Total	**209 063**
Autres	75 905
Grand total	**284 968**

Tableau XXII

L'utilisation des documents audio-visuels

Titre	Nombre d'utilisateurs	Personnes rejointes
Vous avez le droit, les autres aussi (1977)	13	1 775
Justice pour tous I — Les préjugés raciaux (1978)	4	1 025
Justice pour tous II — Le sexisme (1980)	5	775
Justice pour tous III — Droits des jeunes (1982)	5	870
Recours I — La discrimination basée sur le sexe et sur la condition sociale d'ex-détenu (1980)	3	183
Recours II — La discrimination basée sur la race et la couleur (1981)	5	633
Recours III — Les personnes handicapées (1981)	3	358
Tous les jours, tous les jours (1982)	3	215
Total	**41**	**5 834**

Ces documents audio-visuels sont utilisés par les agents d'information lors de session d'information ou d'animation. Ils sont aussi prêtés sur demande à des institutions d'enseignement, des groupes et associations du milieu. On remarquera que plusieurs de ces documents ont été produits, en collaboration, dans la série Justice pour tous ou par Radio-Québec.

4.2 La Coopération

Les activités d'animation qui font le quotidien de la Coopération s'inscrivent tantôt comme des interventions ponctuelles suscitées par l'actualité, tantôt dans la poursuite à long terme de dossiers prioritaires pour la Commission.

Comme par le passé, de nombreux groupes se sont adressés à la Coopération afin d'obtenir la participation d'un agent à une rencontre, un atelier, une session de vulgarisation ou des renseignements. Davantage qu'une nomenclature fastidieuse, il est plus significatif de présenter ces activités en les regroupant selon les dossiers abordés.

a) Harcèlement sexuel

Ce dossier demeure très actif au fil des ans en raison des demandes extérieures qui parviennent à la Coopération de même qu'à cause de nombreux cas traités à la recevabilité des plaintes et aux enquêtes.

De façon succincte, nos activités consistent tour à tour en l'étude de certains documents: travaux de recherche, jugements des tribunaux, décision de la C.S.S.T., enquête de la C.E.Q., clauses de conventions collectives; des rencontres avec des étudiantes; des consultations avec des animatrices et intervenantes dans les Cégeps; des entrevues pour les médias: Presse canadienne, C.K.V.L., revue Justice, Gazette des femmes, The Gazette.

Nos consultations nous amènent aussi à collaborer avec certaines grandes entreprises comme l'Hydro-Québec, la Banque royale et la Banque de Nouvelle-Écosse, dans l'élaboration ou dans la mise en application de lignes de conduite prévoyant des mécanismes internes de recours. Nous collaborons étroitement avec les centrales syndicales qui effectuent également un travail sérieux afin d'inclure des clauses relatives au harcèlement sexuel dans les conventions collectives.

b) Groupes ethniques et acceptation mutuelle des Québécois de toutes origines

La coopération avec les groupes ethniques se poursuit par l'entremise des organismes du milieu, depuis de nombreuses années, dans le but d'arriver à circonscrire le problème du racisme et à provoquer un déblocage de la situation.

— Le dossier police/minorités

En collaboration avec le C.R.A.R.R., une recherche-action a permis la production d'un rapport de 400 pages sur les rapports entre la police et les minorités. L'objectif visé touche à la fois la sensibilisation du public et des autorités de la police de la C.U.M., des gouvernements et des organismes du milieu.

— Le dossier logement

Un rapport sur les conditions d'habitation des Haïtiens à Montréal-Nord permet de poursuivre le travail de sensibilisation auprès des différents intervenants quant à la situation et aux besoins de cette minorité visible. Là se situe l'action de l'agent de coopération.

— Le dossier des infirmières noires d'un hôpital de Montréal

Notre intervention a permis de déposer un rapport d'une vingtaine de pages auprès du Negro Community Center à l'intention de l'Association des infirmières noires anglophones. Cette situation est étudiée comme un cas-type dans la mesure où des allégations semblables concernent des infirmières originaires des Philippines dans un autre hôpital montréalais.

c) Sexualisation des postes

Un plan de diffusion du Cahier no 8 sur *La sexualisation des postes dans les centres d'accueil et les centres hospitaliers* a été soumis en septembre pour discussion à la Commission. La réalisation de ce plan est prévue pour le début de 1985 et prévoit la diffusion, par différents moyens, des positions de la Commission sur ce sujet qui mobilise beaucoup d'attention et qui a suscité des recherches importantes au cours des dernières années.

d) Autres

Il serait trop long d'énumérer les autres activités qui ont retenu l'attention des agents de coopération au cours de 1984. Qu'il suffise de mentionner quelques-unes parmi les plus importantes:

— rencontres au Y.M.C.A. sur la réintégration au travail des détenus et ex-détenus; discrimination en raison des antécédents judiciaires;

— rencontres avec la Coalition contre la discrimination dans les régimes d'assurances et les avantages sociaux;

— rencontres avec des étudiantes ou des intervenants au sujet du harcèlement sexuel en milieu scolaire: collège O'Sullivan, Cégep Montmorency, Conseil du statut de la femme, comité de condition féminine du S.P.G.Q.;

— participation au colloque de la F.T.Q. portant sur les programmes d'accès à l'égalité;

— rencontre avec la coordonnatrice du programme Égalité des chances à l'Hydro-Québec;

— colloque sur les droits des femmes au travail de la Fédération des syndicats de l'aluminium de Jonquière; exposé sur les recours en matière de discrimination au travail.

5. L'Éducation

L'éducation au respect des droits de la personne constitue un volet de l'activité de la Commission des droits de la personne du Québec et définit une partie de son mandat.

La promotion et l'éducation au droit à l'égalité constituent la pierre angulaire de nos interventions éducatives. À partir de l'analyse d'une situation donnée, problématique en termes de discrimination, l'intervention éducative se définit suivant les éléments apportés en réponse à la question: quelles modifications devrait subir la situation pour devenir conforme à l'esprit et à la lettre de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Les stratégies utilisées s'articulent autour de différents moyens utilisés, soit concurremment, soit successivement. Ce sont principalement la production et la diffusion de documents écrits; l'organisation de rencontres de formation; la consultation auprès d'individus ou d'organismes; la participation à des conférences, colloques, symposium; la concertation et la conciliation communautaires.

Notre travail dans ce contexte consiste à faciliter la mise en commun des différentes ressources du milieu permettant la recherche de solution à des problèmes identifiés. À l'occasion, la concertation vise à concilier différents points de vue de manière à favoriser une meilleure compréhension entre les parties en causes.

Durant l'année 1984, nos interventions ont été marquées par une diminution du nombre de rencontres de formation et par une augmentation substantielle de la production de documents écrits.

Cette année a également vu le début d'une intervention importante de concertation communautaire suite à l'enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi.

Les activités de la Direction de l'éducation se regroupent en cinq grands dossiers d'intervention qui sont les suivants.

a) Le dossier de l'acceptation mutuelle des Québécois de toutes origines quelque soit leur race, leur couleur, leur origine ethnique ou nationale

Préoccupation importante à l'éducation, ce dossier est abordé sous l'angle de la lutte à la discrimination raciale et par le biais d'une éducation antiraciste. Ceci implique le développement d'une certaine compétence par rapport à la problématique race/racisme.

En milieu scolaire, notamment, la sensibilisation devient plus poussée et nous sommes sollicités pour apporter des éléments de réflexion sur l'éducation multiculturelle et interculturelle, de même que sur les moyens appropriés pour combattre le racisme en milieu scolaire. Plusieurs textes ont donc été produits dans ce domaine; nous avons participé à de nombreux colloques, conférences, panels tels ceux organisés par:

— l'Association québécoise pour l'éducation interculturelle; communication intitulée *Cultural Communities in The School*: Some Thought-Sharing and Mind -S-T-R-E-T-C-H-I-N-G;

— l'Association canadienne de l'éducation;

— le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle — II[e] colloque national.

Sous le titre *Combattre le racisme à l'école* un article a été publié dans un cahier spécial du journal *le Devoir* sur Les communautés culturelles à l'école. Traduit en anglais, cet article a servi d'introduc-

tion à la revue *Currents* pour un numéro thématique: *Fight Racism Starting With School.*

La réflexion sur la problématique de race/racisme a mis en relief l'absence frappante du vécu des femmes noires dans le discours féministe actuel. Deux études théoriques, l'une intitulée *Focus on Black Women* présentée lors du II[e] colloque national de l'Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme (ICRAF) tenu à Montréal, et l'autre *Facing Reality: Black Women In The 80's* lors du VII[e] colloque national biennal du Congrès des femmes noires du Canada, tenu à Toronto.

Enfin, tel que mentionné en préambule, un programme de concertation communautaire a été élaboré suite aux recommandations du rapport d'enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal. Une agente d'éducation a été spécialement embauchée dans cette perspective.

Les suites au rapport global sur les allégations de discrimination raciale de l'industrie du taxi sont reprises au chapitre IV du présent document.

b) Le dossier des droits des peuples autochtones

Nous avons à ce chapitre répondu à plusieurs demandes de consultation et poursuivi des activités de coopération avec des organismes autochtones. L'année est cependant marquée par une amorce de réflexion en profondeur sur le rôle de la Commission des droits de la personne à l'égard de ces populations.

Une session de sensibilisation aux réalités autochtones a été organisée à l'intention de tout le personnel du bureau de Montréal. Cette session qui a suscité beaucoup d'enthousiasme, fut assumée par le Centre de recherche et d'analyse en sciences humaines avec la collaboration de personnes-ressources autochtones.

Un texte de réflexion a également été rédigé et déposé à la Commission pour discussion.

Ce texte, intitulé *Droits autochtones et droits de la personne: quelques perspectives d'avenir*, tente de mettre en relief le rôle que pourrait jouer la Commission des droits de la personne du Québec au cours des prochaines années compte tenu de l'évolution récente de la problématique au plan constitutionnel, au plan québécois et au plan international.

En mai, la Commission rendait public un rapport d'enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'enquête policière et celle du coroner relativement à la mort de deux Amérindiens sur la rivière Moisie en 1977. Tout en concluant qu'il n'y avait pas de preuve de l'existence de discrimination raciale dans ce dossier, la Commission a cependant formulé aux autorités un certain nombre de recommandations sur l'administration de la justice en milieu autochtone.

Plusieurs activités de consultation et de coopération nous ont amenés à entrer en contact avec:

— le Secrétariat des activités gouvernementales en milieu amérindien et inuit (SAGMAI) au sujet de l'impact de la Charte sur certains programmes gouvernementaux;

— la Société Makivik au sujet des problèmes liés à l'application des lois et règlements relatifs à l'industrie de la construction dans le Nord, qui viennent en contradiction avec certaines mesures préférentielles prévues dans la Convention de la Baie James et du Nord québécois;

— Atikamekw-Sipi qui nous a soumis un volumineux dossier relativement aux résistances d'organismes gouvernementaux face à la prise en charge par les Atikamekw des services sociaux dispensés à leurs populations;

— le Comité Inuit sur les affaires nationales chargé de préparer un rapport sur l'application dans l'Artique-de-l'Est d'une future loi concernant les droits de la personne;

— le Conseil de bande de Restigouche suite à des accusations de vente illégale et de collecte abusive de pêche au saumon à Restigouche; démarches auprès des quotidiens pour l'exercice du droit de réplique.

En collaboration avec l'organisme Attikamekw-Sipi et la Direction de la recherche de la Commission, nous avons réalisé au cours de l'été 1984 une étude préliminaire sur l'emploi chez les Atikamekw de la Haute-Mauricie. Cette recherche avait pour objectif de fournir à la future Direction des programmes d'accès à l'égalité des données de base relatives aux autochtones et d'identifier certains obstacles à l'emploi chez les autochtones.

Autres activités

La Direction de l'éducation a fait parvenir au Bureau de coordination des activités en milieu amérindien et inuit une évaluation positive de deux guides, à l'usage des enseignants du primaire et du secondaire et intitulés *Vers une perception plus juste des Amérindiens et des Inuit* et *Pour parler des Amérindiens et des Inuit*. Par ailleurs, une collaboration avec l'extérieur a été établie dans le cadre d'un projet de rédaction de deux manuels scolaires destinés à la clientèle de niveau collégial pour les cours *Ethnologie amérindienne* et *Race et racisme*.

Enfin des contacts et des activités de coopération ont été établis avec les organismes suivants:

— l'Association des Inuit du Labrador;
— le Conseil de bande de Weymontachie;
— les services sociaux aux Amérindiens du Nord-Ouest;
— la Sûreté du Québec, service aux autochtones;
— la Division de la recherche sociale nordique du ministère des Affaires indiennes et du Nord;
— le Bureau de coordination des activités en milieu amérindien et inuit du ministère de la Justice;
— le Comité d'appui aux autochtones de la Ligue des droits et libertés à Montréal et section Côte-Nord;
— le Conseil Atikamekw-Montagnais;
— le Conseil de bande de Sept-Îles et Malioténam;
— l'administration régionale Kativik;
— la revue *Recherche amérindiennes au Québec*.

c) Le dossier travail: les programmes d'accès à l'égalité

Dans la perspective de la mise en oeuvre de ces programmes, un nombre croissant d'organismes gouvernementaux de niveau municipal, provincial ou fédéral, des entreprises privées ou publiques, des syndicats et des groupes populaires ont consulté la Direction de l'éducation sur différents aspects du dossier.

On s'informe notamment sur la spécificité de la Charte québécoise à ce chapitre; sur la disponibilité des projets de règlement du Gouvernement et la position de la Commission; sur la stratégie à suivre pour implanter un programme; sur le cheminement et les étapes à suivre afin de le réaliser efficacement.

Les demandes de consultation sont venues par exemple:

— d'Hydro-Québec;
— de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (C.E.I.C.);
— des grandes centrales syndicales au Québec;
— de la Commission des écoles catholiques de Montréal (C.E.C.M.);
— de la Communauté urbaine de Montréal (C.U.M.);
— de Canadair;
— du Conseil du patronat;
— du Conseil du statut de la femme (C.S.F.); et d'autres.

Pour faciliter la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité au Québec, deux projets ont été élaborés et présentés à la direction de la Commission pour discussion et approbation. Le premier concerne la rédaction d'un manuel de développement et d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité dans le domaine du travail. Le second concerne la réalisation de sessions de formation de longue durée (10 jours) que la Commission offrira gratuitement aux différents acteurs concernés par l'accès à l'égalité.

La Direction de l'éducation fut également sollicitée pour participer à plusieurs débats, panels, colloques ou émissions télévisées. À titre d'exemple, mentionnons le colloque organisé par la Ligue B'nai Brith et la Fondation canadienne des droits de l'homme, le colloque de la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et une participation à l'émission Forum à Télémétropole. Plusieurs médias écrits tels *le Devoir, la Presse, le Journal de Montréal, l'Actualité, Interventions économiques* et *Gestions Revue Internationale* ont demandé des points de vue ou des entrevues.

Un agent de la Direction de l'éducation, travaillant plus spécifiquement dans le dossier de l'accès à l'égalité, a représenté la Commission des droits de la personne lors des rencontres des mois de février et octobre 1984 sur le groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur les programmes d'accès à l'égalité. Ce groupe de travail se rapportait aux différents ministres responsables des droits de la personne au Canada.

d) Le dossier de la promotion des droits des jeunes en milieu scolaire

L'opération de diffusion et d'implantation d'un guide d'interprétation de la Charte à l'usage des jeunes de niveau secondaire se poursuit depuis 1981. Produit à 415 000 exemplaires, le guide *Jeunes, égaux en droits et responsables* a été réimprimé à 10 000 exemplaires additionnels. L'essentiel de nos interventions dans ce secteur consiste en rencontres, en tournées, en sessions de sensibilisation et de formation pour faire connaître le guide et en dégager les implications dans la réalité concrète des écoles secondaires du Québec.

Cette année un sondage a été effectué dans le but d'évaluer les résultats de l'opération d'implantation du guide et de planifier nos interventions futures dans ce dossier. Une première analyse des résultats de ce sondage permet de constater que le guide a été utilisé dans bon nombre d'écoles, surtout à l'intérieur d'un cours; il a aidé à régler certaines situations problématiques. Par ailleurs, plusieurs répondants expriment des « réserves » quant au contenu même du guide et au ton utilisé.

Cette réflexion de même que la révision du guide se poursuivront au cours de 1985.

Enfin, la Direction de l'éducation a continué la publication d'un bulletin trimestriel, *Parlons droits*, commencée en juin 1983, et destinée à diffuser les nouvelles sur la promotion des droits en milieu scolaire. Diffusé à 4 500 exemplaires en français et 1 100 en anglais, ce bulletin est envoyé aux conseils étudiants, enseignants, parents, directions d'écoles au niveau secondaire, public et privé, dans les Cégeps et dans tout le réseau du ministère de l'Éducation du Québec.

e) Le dossier instrumentation

Une priorité a été accordée cette année à la production d'une collection de documents regroupés en six séries. Depuis le début, les agents d'éducation avaient produit dans le cadre de leurs interventions des exercices, des activités, des exposés. Il s'agissait de reprendre l'essentiel de cette production, de la compléter, de la mettre à jour et d'en revoir la présentation afin d'utiliser ces documents comme instruments de travail.

Dans le cadre de cette opération, vingt documents ont été produits. Il reste encore douze autres documents à venir.

Voici la liste de ces séries thématiques:

— réflexions et pratiques sur l'éducation aux droits: 5 documents;

— le sexisme en milieu scolaire: 2 documents;

— les droits et le monde du travail: 6 documents;

— les droits des Autochtones: 6 documents;

— les droits des minorités ethno-raciales: 6 documents à venir;

— les droits judiciaires: 1 document.

Un premier tirage de 150 exemplaires est épuisé. Les documents reçoivent un accueil et une appréciation remarquables et nous procédons à des réimpressions.

6. La Recherche

Le mandat de la Direction de la recherche est de publier des études, avis et commentaires sur l'interprétation de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou l'application de ses dispositions. Souvent de tels travaux sont commandés pour les besoins des enquêtes en cours. D'autres sont effectués à l'initiative de la Commission ou à la demande du Gouvernement ou d'organismes publics et contribuent à éclairer certaines dimensions juridiques du domaine des droits de la personne.

Après huit années d'exercice, la Commission a voulu évaluer son interprétation des divers motifs inscrits à l'article 10 à la lumière de la jurisprudence et de l'expérience acquise. Plusieurs travaux ont donc été amorcés en 1984 qui seront complétés et adoptés au cours de 1985, notamment au sujet du handicap, de la condition sociale et de la religion.

Voici les principaux travaux effectués par le personnel de la Recherche au cours de 1984, selon chacune des catégories appropriées.

a) Les interprétations de la Charte

— La publication d'une étude intitulée *Responsabilité et devoir de représentation des organisations syndicales face à la discrimination au travail* nous a permis d'apporter certaines clarifications à des questions soulevées par les directions syndicales depuis quelques années.

Les syndicats disposent à bon droit d'une large liberté de manoeuvre dans la négociation d'une convention collective. Cette liberté est toutefois soumise au respect des lois et particulièrement de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Même si une convention collective ne comporte aucune clause discriminatoire, cela ne signifie pas pour autant que toute discrimination disparaît du fait même. Le document apporte des éléments de réponse à des questions qui portent sur le degré de responsabilité des syndicats et sur les critères qui permettent de départager les responsabilités dans les causes de discrimination.

Expédié à toutes les organisations syndicales, le document a reçu une très large diffusion et a généralement été bien accueilli par les organismes et les personnes concernés.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur, en juin 1984, du nouvel article 18.1 relatif aux formulaires de demande d'emploi a nécessité un texte d'interprétation sur la portée et la signification de ces prescriptions. Dans un texte intitulé *Le nouvel article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne: l'interdiction des questions discriminatoires dans les formulaires de demande d'emploi ou lors des entrevues relatives à un emploi*, la Commission établit d'abord que les personnes visées sont les employeurs ou toute personne mandatée par un employeur, de même que les bureaux de placement gouvernementaux, privés ou syndicaux.

Ensuite la Commission estime que seulement les formulaires et les entrevues constituent des situations visées par l'article 18.1. Cependant si d'autres techniques comme des tests ou examens ou l'utilisation de telles techniques entraînent des effets discriminatoires, elles pourront donner lieu à des enquêtes.

De plus les catégories de renseignements visés par l'article 18.1 touchent tous les motifs inscrits à

l'article 10 de la Charte à l'exception des « renseignements ... utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande. ». Au sujet des termes « utiles à l'application de l'article 20 », la Commission note que cet article 20 demeure un article d'exception qui doit être interprété de façon restrictive.

En outre, lors de la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité, il sera sans doute important de connaître certaines caractéristiques de personnes qui désireraient se prévaloir d'un tel programme. Cependant la rédaction de l'article 18.1 n'a pas pour objectif de permettre que soient commis des abus en prenant prétexte d'un éventuel programme d'accès à l'égalité.

Finalement l'avis précise que la violation de l'article 18.1 peut donner lieu à des poursuites pénales en vertu de l'article 87 de la Charte ou à des actions civiles en vertu des articles 49 et 83.

Une nouvelle disposition est entrée en vigueur le 1er octobre 1983; c'est celle énoncée à l'article 70.1 de la Charte. À ce sujet, la Recherche a publié en février un avis intitulé *L'Article 70.1 : quelques problèmes relatifs à la suspension de la prescription*.

Dans ce texte, la Commission soulève différents ordres de questions: — au sujet du moment à compter duquel on considère qu'une demande d'enquête est adressée à la Commission. La Charte dit qu'une plainte doit être déposée par écrit. La date de la demande d'enquête est donc celle de l'oblitération par le Service des postes ou celle de la réception de la demande à la Commission lorsque le Service des postes n'a pas été utilisé ou lorsque la date d'oblitération est illisible; — au sujet de l'application des dispositions de l'article 70.1 aux demandes d'enquête antérieures au 1er octobre 1983. La Commission est d'avis que l'article s'applique même aux demandes antérieures à la date de son entrée en vigueur à cause de la règle de l'application immédiate des lois de pure procédure.

L'ajout dans la Charte de l'article 70.1 permet donc de compter sur un délai supplémentaire d'au moins une année pour prendre une action en faveur d'une victime.

b) Applications de la Charte à des cas particuliers

La sexualisation des postes

Depuis quelques années, certains centres d'accueil et centres hospitaliers ont pris l'initiative de réserver des postes aux hommes ou aux femmes. Les employeurs concernés justifient cette pratique en invoquant, selon le cas, la nécessité de l'utilisation de la force physique; la nécessité de respecter la pudeur des bénéficiaires à l'occasion de l'administration des soins intimes ou encore la nécessité d'offrir aux bénéficiaires de certains centres ou départements une image ou un modèle leur permettant de s'identifier à des personnes de leur propre sexe.

Dans son étude sur le sujet, la Commission fait certaines mises au point et propose des lignes directrices précises applicables à de telles situations.

En résumé, le fait qu'un emploi requiert l'usage d'une certaine force physique ne justifie pas que cet emploi soit réservé uniquement aux hommes. Par ailleurs pour ce qui est de la pudeur ou du respect des droits des bénéficiaires, la Commission estime qu'il revient à l'employeur de faire la preuve que des patients s'objectent à recevoir des soins intimes d'une personne de sexe opposé dont c'est la tâche professionnelle habituelle et faire également la preuve qu'il a essayé de s'ajuster à ce problème par des moyens appropriés avant de se résoudre à réserver un poste aux hommes ou aux femmes.

Enfin, pour ce qui est des arguments d'ordre thérapeutique invoquant la nécessité de présenter aux patients une image ou un modèle sexuel, on ne devrait pas accepter ces justifications sans avoir fait la preuve prépondérante que l'exigence est requise par l'emploi et qu'il n'y a pas d'autre solution possible sans inconvénient grave.

L'âge et la sécurité dans les sports

Suite à une demande de la Régie de la sécurité dans les sports, la Commission a émis un avis intitulé: *Règlements de fédérations sportives établissant des distinctions en fonction de l'âge de leurs adhérents ou responsables*.

En vertu de la Loi sur la sécurité dans les sports, la Régie a le pouvoir, dans l'exercice de ses fonctions, d'approuver les règlements de sécurité d'une fédération d'organismes sportifs ou d'un organisme sportif non affilié. De plus, les fédérations et organismes sont tenus d'adopter un règlement de sécurité.

À la question de savoir s'il s'agit de « règlements » au sens de l'article 56.3, l'avis apporte une réponse négative, en se référant aux principes de droit administratif.

Par ailleurs, comme il s'agit d'organismes sans but lucratif à caractère éducatif, la Commission estime que l'article 20 autorise de telles distinctions si elles sont justifiées par ce caractère éducatif. Les

fédérations et organismes sportifs doivent donc démontrer qu'il y a lieu d'appliquer l'article 20, c'est-à-dire que l'aspect sécuritaire nécessaire à leur projet éducatif justifie ces distinctions. Toutefois avant d'approuver les règlements, la Régie de la sécurité dans les sports devrait s'assurer que cette démonstration est faite.

c) Les commissions parlementaires

Dans le cadre de ses activités régulières, la Commission des droits de la personne participe aux travaux de certaines commissions parlementaires. Au cours de 1984, une seule de ces occasions s'est présentée au sujet du Projet de loi no 40: Loi sur l'enseignement primaire et secondaire.

Préparé au cours de 1983, le mémoire de la Commission a été présenté en commission parlementaire au début de l'année 1984. On trouvera dans le rapport annuel 1983 le sommaire des considérations de la Commission sur ce projet de loi et au chapitre IV du présent rapport une comparaison entre cette loi 40 et la loi 3 qui l'a remplacée et qui a été adoptée par l'Assemblée nationale en 1984.

d) Recommandations au Gouvernement

Dans un texte intitulé: *Projet de loi no 3: Loi sur l'enseignement primaire et secondaire public*, la Commission a adressé au Gouvernement un commentaire dans lequel elle constate que le projet de loi 3 sur l'enseignement primaire et secondaire public comporte les mêmes risques que la loi qui l'avait précédé, soit le projet de loi 40.

La Commission a repris la même argumentation pour signaler au Gouvernement que la loi introduit dans le système scolaire un élément qui peut avoir des effets discriminatoires sur les usagers de l'école, au chapitre de la liberté de religion et d'opinion.

La nouvelle loi retient en effet la possibilité pour une école d'intégrer dans son projet éducatif « les croyances et les valeurs religieuses d'une confession particulière ou de plusieurs confessions » (article 78) et d'être reconnue officiellement comme école catholique ou école protestante (article 79). L'application de ces dispositions risque de brimer les droits d'une minorité qui ne partagerait pas les convictions religieuses de la majorité et qui ne se verrait pas traitée en toute égalité. De plus le projet de loi limite la portée de la *Charte des droits et libertés de la personne* en privant, d'une certaine manière, une personne qui se sentirait brimée dans son droit à l'égalité au plan de la confessionnalité scolaire, des recours prévus à la Charte (article 80).

Selon la Commission, les principes contenus dans la *Charte des droits et libertés de la personne* sont clairs: l'école doit respecter la liberté de religion et de conscience. La Charte n'oblige pas à intégrer dans le projet éducatif les croyances et les valeurs d'une ou de plusieurs confessions; elle oblige à respecter les convictions de tous. L'État doit assurer que, dans les établissements d'enseignement publics, les enfants reçoivent un enseignement conforme à leurs convictions.

e) Colloques

Les membres de la Recherche sont fréquemment appelés, par leurs fonctions et compte tenu de leurs compétences particulières, à transmettre les résultats de leurs analyses dans le cadre de consultations, cours, conférences, colloques ou entrevues. Voici une liste des activités auxquelles nous avons participé et qui ont donné lieu à des communications ou à une participation spécifique:

— colloque international sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. *Conflits et difficultés prévisibles dans la gestion des renseignements personnels*;

— *Perspectives on Equal Value*. Colloque public organisé par l'Ontario Council on the Status of Women. Présentation d'une communication portant sur les cas d'article 19 réglés par la Commission;

— colloque informatique — droits et libertés organisé par la Fédération canadienne des droits et libertés, à l'UQAM. Présentation d'une communication à l'atelier portant sur les systèmes de surveillance électronique au travail et sur les banques de données reliées au logement;

— panel sur les *Enjeux de la loi 106* lors de la Journée sur les droits des psychiatrisés dans la semaine thématique sur la démystification et la sensibilisation à la santé mentale;

— panel sur l'accès à l'égalité et les minorités dans le cadre du *Community Politics and the Law Conference*, Université Concordia;

— colloque annuel des étudiants en droit de l'Université de Montréal; communication sur *L'obligation au secret des professionnels de la santé*:

— réunion scientifique du Centre de recherche en droit public de l'Université de Montréal. Communication: *Les nouvelles dispositions de la Charte québécoise vues sous l'angle des droits individuels et collectifs*;

— présidence de l'Association des sociologues et anthropologues de langue française, organisation du colloque sur le contrôle social (femmes, Autochtones, marginalisation), animation du débat d'ouverture;

— communication intitulée *L'utilisation du droit international dans l'interprétation et l'application de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec* à la Société québécoise de droit international, Université Laval, Québec;

— Organisation du colloque de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française, au sein du congrès des Sociétés savantes. Responsabilité d'un atelier intitulé: *1984: contrôle social, marginalité et résistance*;

— Institut canadien d'études juridiques supérieures, Strasbourg. Participation à un colloque comparatif sur la Convention européenne des droits de l'homme et les Chartes canadienne et québécoise. Animation d'un atelier sur les droits économiques et sociaux;

— exposé présenté au colloque « Utopie et contrôle social » sous le titre *La quête utopique dans un organisme public: une contradiction?*;

— animation d'atelier sur la psychiatrie et les droits au colloque sur la folie et la culture, Québec;

— colloque des Relations industrielles, Hôtel Méridien, Montréal. Communication: *La notion de travail de valeur égale: un bref tour d'horizon.*

f) Activités connexes

Voici les autres activités publiques auxquelles les membres de la Direction de la recherche ont été appelés à participer au cours de 1984:

— réunion du Conseil d'administration de l'Institut Pinel, voué à la recherche dans le domaine de la santé mentale et de la criminologie, à titre de membre du Conseil d'administration;

— rencontre avec des médecins responsables des programmes de santé dans les entreprises en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, à l'hôpital Maisonneuve-Rosemont;

— rencontre avec des représentants du SAGMAI sur les problèmes résultant des conflits possibles entre la Charte et la Convention de la Baie James;

— cours sur les programmes d'accès à l'égalité dans le cadre du cours *Les femmes et le droit*, à l'Université Concordia;

— rencontre fédérale-provinciale des présidentes des conseils du statut de la femme organisée par le C.S.F. québécois — Exposé — bilan sur l'application de l'article 19;

— rencontre avec le directeur des ressources humaines et le responsable de la formation de l'Aluminerie de Bécancour pour les informer des exigences de la Charte par rapport à l'embauche prochaine de 900 personnes, dans une perspective de programme d'accès à l'égalité en emploi.

7. Le Centre de documentation

La restructuration administrative de la Commission, ainsi que les modifications récentes apportées à la *Charte des droits et libertés de la personne*, ont fourni à la bibliothèque l'occasion de prendre de l'expansion physique et de continuer à accroître son fonds documentaire.

Depuis la fin de l'année, la bibliothèque s'est dotée d'une équipe complète pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs.

Tableau XXIII

Collection du Centre de documentation

	1980	1981	1982	1983	1984
Titres	6 726	7 027	7 259	7 459	7 600
Périodiques	505	446	459	350	311
Dossiers d'études	300	380	390	400	400
Volumes	11 995	12 364	12 633	12 893	13 337
Dons	—	30	105	106	223
Total des unités documentaires*	**12 800**	**13 220**	**13 587**	**13 749**	**14 271**

* Le total des unités documentaires est la somme des périodiques, dossiers d'études, volumes et dons.

Tableau XXIV

Fréquentation du Centre de documentation

	1980	1981	1982	1983	1984
Utilisateurs internes	1 799 (83 %)	1 845 (76 %)	1 780 (88 %)	1 722 (84 %)	1 324 (79 %)
Utilisateurs externes	355 (17 %)	586 (24 %)	233 (12 %)	331 (16 %)	340 (21 %)
Total	**2 154**	**2 431**	**2 013**	**2 053**	**1 664**

Tableau XXV

Utilisation de la collection

	1980	1981	1982	1983	1984
Consultation sur place	3 505	4 487	3 255	3 029	1 315
Référence	654	653	961	792	873
Prêts	1 176	115	909	798	777
Prêts entre bibliothèques	207	167	53	111	65

Tableau XXVI

Utilisation des sommaires de décisions

	1980	1981	1982	1983	1984
Utilisation interne	266	105	119	648	18
Utilisation externe	709	869	1 192	1 782	582
Total	**975**	**974**	**1 311**	**2 430**	**600**

Chapitre IV
La promotion et la défense des droits de la personne au Québec

Parmi les dossiers traités au cours de l'année, nous en signalons un, en particulier, parce qu'il démontre à quel point un problème d'envergure sociale exige non seulement l'apport important de ressources humaines mais surtout la mise en oeuvre de moyens diversifiés nécessaires pour lutter efficacement contre la discrimination dans un secteur de l'activité économique au Québec. Il s'agit de l'enquête publique et globale sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal.

On se souviendra que cette enquête, instituée dans un climat de fortes tensions raciales à l'été 1982, a suscité des attentes tant dans la population que chez les personnes concernées.

Voici quelques-unes des allégations portées à la connaisance du Comité d'enquête au début de ses travaux: le renvoi collectif de chauffeurs noirs par une compagnie, le refus de leur accès à certains postes de taxi lucratifs, l'acceptation de commandes discriminatoires de certains clients par des associations de service, le refus d'autres associations d'accepter des propriétaires ou des chauffeurs noirs, le harcèlement de policiers contre les chauffeurs noirs, la publicité raciste de certaines associations de service dans le but de s'accaparer la clientèle des associations ayant à leur service des chauffeurs noirs, la tension raciale entretenue par certains chauffeurs blancs contre leurs collègues noirs, le refus de certains clients de prendre des taxis conduits par des noirs, la modification de la réglementation à l'aéroport de Dorval ayant entraîné la forte diminution de Noirs y travaillant.

Le Comité d'enquête avait aussi comme mandat d'examiner les pratiques, procédures et règlements appliqués par les associations de service afin de déterminer si elles pouvaient comporter des effets discriminatoires.

Après avoir tenu une centaine de séances et entendu plus de 280 témoins, le Comité d'enquête présidé par Me Nicole Trudeau-Bérard, commissaire et vice-présidente de la Commission, et composé de M. Vaughan Dowie, commissaire de la Commission et de Me J.-Nicol Henry, ex-commissaire de la Commission, remet à la Commission un rapport final, en novembre 1984; un volumineux rapport (2 volumes — 600 pages) touchant à la fois les associations de service et les instances institutionnelles et administratives qui interviennent dans l'industrie du taxi. La Commission procède dès lors à la mise en oeuvre des recommandations.

Des médiations, des poursuites légales

En conformité avec la Charte, des médiations ont été entreprises auprès de sept associations de service ayant exercé de la discrimination directe et auprès de cinq autres, composées uniquement de chauffeurs blancs, dont le système d'adhésion comportait des possibilités d'exclusions discriminatoires.

À ce chapitre, des gains sensibles méritent d'être notés. À titre d'exemples: l'abandon par les associations de la pratique du « au suivant », embauche de chauffeurs noirs par une association qui n'en comptait aucun.

Là où la médiation a échoué, des poursuites pénales ont été intentées par le procureur général et des poursuites civiles par la Commission. Le détail de celles-ci se retrouve aux pages 26 et 27 du présent rapport annuel.

Pistes de solutions législatives et réglementaires

Une analyse des lois et règlements et la mise en place de structures administratives par la Direction de la recherche a servi de base au Comité d'enquête, dans l'élaboration de pistes de solutions législatives et réglementaires de nature à assainir l'industrie du taxi en contribuant à l'élimination des pratiques discriminatoires et en réduisant les tensions raciales qui y ont cours.

Voici les principales recommandations du rapport final:

— que l'obtention ou le renouvellement du permis d'exploitation d'une association de service soit refusé si celle-ci contrevient à la Charte;

— que l'octroi de contrats, subventions et financement des associations de service soit conditionnel au respect de la Charte;

— que le règlement no 6 soit appliqué de façon plus rigoureuse;

— que soit adopté un code d'éthique;

— qu'un comité de liaison représentatif soit créé pour améliorer les relations de la police et des communautés noires.

La Commission prie le Gouvernement et ses ministères, les organismes gouvernementaux et para-gouvernementaux, les sociétés de la Couronne et les institutions publiques de démontrer leur souci réel de contribuer à la promotion des valeurs contenues dans la *Charte des droits et libertés de la personne* par des moyens à leur portée, dans le cadre même de leurs compétences respectives.

Une nécessaire concertation

Dans cet optique, la Commission a entrepris diverses démarches de sensibilisation auprès des instances institutionnelles concernées et de certains organismes communautaires. Une agente d'éducation a été spécifiquement affectée par la Commission à ce programme d'intervention. Consciente que des mesures correctives prévues par la *Charte des droits et libertés de la personne* ne peuvent être les instruments uniques d'intervention pour enrayer les pratiques discriminatoires ayant cours dans l'industrie du taxi, la Commission demeure confiante de rencontrer dans ce projet la coopération des institutions, organismes publics et privés, qui sauront prendre leurs responsabilités pour décourager tout acte discriminatoire portant atteinte à la dignité et au bien-être de groupes minoritaires.

Les médias et l'opinion publique

Les médias d'information ont joué un rôle certain pour éveiller l'opinion publique à la discrimination raciale dans l'industrie du taxi. La Direction des communications a répondu à des centaines de demandes de journalistes à diverses étapes de l'enquête publique ou à la suite des recommandations de la Commission.

Cependant un énorme travail reste à faire pour que la population prenne conscience que des gestes et des attitudes de la vie courante ont pour effet de porter atteinte aux droits de la minorité noire et que des généralisations abusives font porter à tout un groupe un blâme qui pourrait s'adresser en réalité à un seul individu.

La Commission fait appel aux médias. Leur responsabilité est fondamentale puisqu'ils doivent contribuer à alerter l'opinion publique sur des situations potentiellement discriminatoires tout en s'abstenant de véhiculer des stéréotypes racistes ou toute forme de discrimination que ce soit.

Sans cette coopération absolument essentielle de la part de tous les intervenants de la société québécoise, l'action de la Commission ne saurait rencontrer les objectifs proposés par la Charte. En 1985, il faudra évaluer les progrès accomplis.